

Дело C-587/20**Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от
Процедурния правилник на Съда****Дата на постъпване:**

9 ноември 2020 г.

Запитваща юрисдикция:

Østre Landsret (Източен областен съд, Дания)

Дата на акта за преюдициално запитване:

6 ноември 2020 г.

Ищец:

Ligebehandlingsnævnet, действащ в качеството на представител на А

Ответници:

НК/Danmark

НК/Privat

Встъпила страна:

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Предмет на главното производство

Поставя се въпросът дали е налице дискриминация, тъй като А не е допусната да се кандидатира за изборната длъжност на отраслов ръководител в синдикалната организация НК/Privat на основание възраст. Искане за заплащане на обезщетение.

Предмет и правно основание на преюдициалното запитване

Тълкуване на член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (наричана по-нататък

„Директивата за заетостта“), доколкото в хода на производството се поставя въпросът дали А в качеството си на политически избираем отраслов ръководител в синдикална организация попада в приложното поле на Директивата за заетостта.

Член 267ДФЕС.

Преюдициален въпрос

Трябва ли член 3, параграф 1, буква а) от Директивата за заетостта да се тълкува в смисъл, че при описаните [в преюдициалното запитване] обстоятелства политически избираем отраслов ръководител в синдикална организация попада в приложното поле на тази директива?

Релевантни разпоредби от правото на Съюза

Член 45ДФЕС

Член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (Директива за заетостта);

Решения на Съда:

C-144/04, Mangold (EU:C:2005:709, т. 74, 75, 77 и 78);

C-341/08, Petersen (EU:C:2010:4, т. 32 и 33);

C-482/16, Stollwitzer (EU:C:2018:180, т. 20);

C-229/14, Balkaya (EU:C:2015:455, т. 39—41);

C-232/09, Danosa (EU:C:2010:674, т. 51 и 56);

C-420/18, IO (EU:C:2019:490, т. 32—36);

C-603/17, Bosworth (EU:C:2019:310, т. 23, 25, 26 и 34).

Релевантни разпоредби от националното право

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet etc (Закон за недопускане на дискриминация на пазара на труда, наричан по-нататък „Законът за недопускане на дискриминация на пазара на труда“). Дания транспонира Директива 2000/78/ЕО с Lov nr. 253 af 7. april 2004 (Закон № 253 от 7 април 2004 г.) и с Lov nr. 1417 af 22. december 2004 om ændring af lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (Закон № 1417 от 22 декември

2004 г. за изменение на Закона за недопускане на дискриминация на пазара на труда), членове 1—3:

Член 1 установява обща забрана за всяка пряка или непряка дискриминация, основана по-специално на възраст.

„Член 2. Забранява се всяка дискриминация от страна на работодателя при наемането на работа, прекратяването, промяната на трудовото правоотношение или повишаването на работниците или на кандидатите за работа, или при определяне на условията им на труд и заплащане“.

Член 3

[...]

Параграф 3. Забраната за дискриминация се прилага и по отношение на всяко лице, което въвежда разпоредби и взема решения относно достъпа до упражняване на независими професии.

Параграф 4. Забраната за дискриминация се прилага и по отношение на всяко лице, което взема решения относно членството или участието в организация на работниците или работодателите, както и ползите, които тези организации предоставят на своите членове“.

Конкретни мотиви към законопроект № L 181 от 17 януари 1996 г. (вж. Folketingstidende 1995—1996 г., приложение А, стр. 3543; относно член 2)

В конкретните мотиви към член 2 се уточнява по-специално, че тази разпоредба има широко съдържание, тъй като обхваща всички условия на труд — както уговорените в договор, така и едностранно определените от работодателя.

Общи мотиви към законопроект № L 40 от 22 октомври 2003 г. (вж. Folketingstidende 2003—2004 г., приложение А, стр. 1213 и сл.; точки 2 и 3).

В общите мотиви се посочва, че законопроектът има за цел да транспонира части от Директивата за заетостта. Уточнява се също, че целта е материалното приложно поле на Директивата за заетостта да се припокрива с това на Закона за недопускане на дискриминация на пазара на труда с изключение на едно допълнение в последния закон (членството и участието в организация на работници или работодатели). С други думи законопроектът се основава на разпоредбите на директивата и не надхвърля изискванията ѝ.

Общи мотиви към законопроект № L 92 от 11 ноември 2004 г. (вж. Folketingstidende 2004—2005, първа сесия, приложение А, стр. 2697 и сл., точки 1, 2.1, 2.1.2 и 4.2).

Законопроектът въвежда „възрастта“ като критерий за дискриминация в Закона за недопускане на дискриминация на пазара на труда, така че приложното поле на този закон да се разшири, включвайки забрана за дискриминация, основана на възраст, на пазара на труда.

Указания на Министерството на труда № 9237 от 6 януари 2006 г. относно Закона за недопускане на дискриминация на пазара на труда от 2005 г.

Съгласно тези указания член 2 от закона по-специално предвижда, че се забранява всяка дискриминация от страна на работодателя на работниците или кандидатите за работа. Няма предвидено определение на понятието „работник“. Законът за недопускане на дискриминация осигурява закрила на широка група лица от обикновените работници до управителя. Съдебната практика приема също, че ученик в долните класове на средното образование, който провежда професионална практика, попада в приложното поле на закона.

Указания на Министерството на труда № 9118 от 4 февруари 2019 г. относно Закона за недопускане на дискриминация на пазара на труда, точка 3.2.1.

В Указанията отново се посочва, че няма предвидено определение за това какво конкретно трябва да се разбира под понятието „работник“ и следователно за всеки отделен случай трябва да се направи конкретна обща преценка, при която по-специално може да се вземе предвид дали работата се извършва лично, дали съответното лице е подчинено на контрол и разпореждания, дали работата се извършва от името и за сметка на работодателя и от повече от едно място на работа, както и дали работодателят удържа данък при източника. Не съществува изчерпателен списък на обстоятелствата, които могат да бъдат включени в тази преценка.

Централен и отраслов устав на НК; В член 9 от отрасловия устав на НК от 2009 г. се посочва, че само членовете, които не са навършили 60 години към датата на избора, могат да бъдат избирани за отраслови ръководители.

Централният и отрасловият устав не представлява законодателство, прието от датския парламент, а разпоредби, приети от конгреса на НК.

Датска съдебна практика

В датския правен ред не е постановено решение по въпроса дали политически избираем отраслов ръководител в синдикална организация попада сред лицата, ползващи закрила съгласно Закона за недопускане на дискриминация на пазара на труда.

Съществуват обаче решения относно правния статут на политически избираемите ръководители в синдикални организации във връзка с други

области на правото, включително във връзка със Закона за отпуските и Закона за трудовата книжка, в които съответните ръководители не се считат за наети лица, тъй като за тях не се прилагат разпореденията на работодателя, а напротив — те заемат почетна длъжност под ръководството на общото събрание на синдикалната организация и следователно не попадат в приложното поле на съответните закони.

Кратко представяне на фактите и производството

- 1 Г-жа А, родена през 1948 г., е наета на работа като професионален служител в местен клон на НК през 1978 г. През 1992 г. тя е избрана за заместник ръководител на отрасъла НК/Service (впоследствие НК/Privat), а през 1993 г. е избрана за ръководител на съответния отрасъл. А е преизбирана на длъжността отраслов ръководител на всеки четири години без никакви възражения и оспорвания до 8 ноември 2011 г., когато възрастовата граница за допустимост, предвидена в член 9 от отрасловия устав на НК, не ѝ позволява да се кандидатира отново през тази година, тъй като е навършила 63-годишна възраст.
- 2 НК е голяма синдикална организация с около 230 000 членове, а организацията на синдиката е уредена в устава на НК, който представлява набор от разпоредби, приети от конгреса на НК. В НК членуват основно работници и служители, наети в магазини и офиси в частни предприятия, както и в централни, областни и общински администрации. Съществува устав на НК/Danmark (централен устав) и устави на отрасловите синдикални организации в състава на НК/Danmark (отраслови устави).
- 3 НК/Privat, която наброява около 100 000 членове, е една от четирите независими отраслови организации в състава на НК/Danmark. Отрасловите организации се представляват от отрасловия ръководител в най-висшите ръководни органи на НК/Danmark, включително управителния съвет, изпълнителния комитет и Висшия съвет. Отрасловият ръководител управлява и дейността в отрасъла в съответствие с решенията, взети от конгреса, управителния съвет и отрасловия конгрес, а отрасловият съвет има право да решава всички текущи професионални въпроси в рамките на отрасъла, отчитайки установените от управителния съвет професионални и политически принципи.
- 4 Според предоставената информация А не е упражнявала друга професионална дейност и следователно от 1993 г. до 2011 г. е била наета на пълно работно време на изборната длъжност отраслов ръководител в НК. Примерен фиш за изплатена заплата на А от ноември 2011 г. показва, че от нейното фиксирано месечно трудово възнаграждение в размер на 69 548,93 датски крони са удържани по-специално мултимедиен данък, вноски за фонд „Безработица“, пенсионни вноски и застраховка и др. Нейният „договор за изборна длъжност“ определя условията относно трудовото възнаграждение

и хонорарите, работното време, отпуските, отпуска по майчинство, средствата за работа и др., застраховката и задълженията за професионална тайна и т.н.

- 5 Безспорно е, че ако А попада в приложното поле на Директивата за заетостта, член 9 от отрасловия устав на НК води до пряка дискриминация по отношение на А, основана на възраст.
- 6 На 12 август 2014 г. А подава жалба до Ligebehandlingsnævnet (Съвет за равно третиране, Дания), с мотива че не е допусната да се кандидатира отново за изборната длъжност „отраслов ръководител“ поради възрастовата граница, предвидена в отрасловия устав. На 22 юни 2016 г. Ligebehandlingsnævnet (Съвет за равно третиране) се произнася по случая и приема, че невъзможността на А да се кандидатира отново за изборната длъжност „отраслов ръководител“ на конгреса през 2011 г. е в противоречие със Закона за недопускане на дискриминация на пазара на труда. Ligebehandlingsnævnet (Съвет за равно третиране) постановява, че длъжността на отраслов ръководител всъщност представлява упражняване на занятие по смисъла на Директивата за заетостта и следователно попада в приложното поле на Закона за недопускане на дискриминация на пазара на труда, който транспонира тази директива и трябва да се тълкува в съответствие с нея и то по такъв начин, че да се осигури постигането на преследваната с тези разпоредби цел, независимо от това дали длъжността на отраслов ръководител съдържа елементи, характерни както за работниците, така и за самостоятелно заетите лица.
- 7 НК/Danmark и НК/Privat не се съобразяват с решението на Ligebehandlingsnævnet (Съвет за равно третиране) и на 7 юни 2018 г. Ligebehandlingsnævnet (Съвет за равно третиране), действащ в качеството на представител на А, подава иск срещу НК/Danmark и НК/Privat пред Københavns Byret (Районен съд Копенхаген, Дания), който с определение от 19 септември 2019 г. изпраща делото по компетентност на Østre Landsret (Източен областен съд, Дания) поради значимостта на разглеждания принцип.
- 8 Ligebehandlingsnævnet (Съвет за равно третиране), действащ в качеството на представител на А, иска от НК/Danmark и НК/Privat да заплатят на А обезщетение в размер на 1 080 000 датски крони или, при условията на евентуалност, в по-нисък размер. НК/Danmark и НК/Privat твърдят, че искът следва да бъде отхвърлен или, при условията на евентуалност, да бъде определен по-нисък размер на обезщетение. Fagbevægelsens Hovedorganisation (датска Конфедерация на синдикатите, наричана по-нататък „FH“) встъпва в производството в подкрепа на доводите на НК/Danmark и на НК/Privat за отхвърляне на иска.
- 9 Østre Landsret (Източен областен съд) счита, че е налице неяснота по въпроса дали като политически избираем отраслов ръководител в НК и при

конкретните обстоятелства А попада в приложното поле на Директивата за заетостта, поради което следва да се отправи преюдициално запитване.

Основни доводи на страните в главното производство

- 10 **Ligebehandlingsnævnet (Съвет за равно третиране), действащ в качеството на представител на А**, изтъква по-специално, че се прилага Законът за недопускане на дискриминация на пазара на труда (вж. Директивата за заетостта), че член 9 от отрасловия устав съдържа ограничение на „достъпа до упражняване на занятие“ (вж. член 3, буква а) от Директивата за заетостта) и че предвидената в Директивата за заетостта забрана за дискриминация, основана на възраст, не се ограничава само до работниците. Следователно обстоятелството, че длъжността на отраслов ръководител съдържа елементи, характерни едновременно както за работниците в класическия смисъл на думата, така и за самостоятелно заетите лица, не е определящо. Директивата за заетостта преследва широка цел и нейното приложно поле не е ограничено по начина, по който например е ограничено приложното поле на Директивата за трудовата книжка (Директива 91/553/ЕО) или Директивата за работното време (Директива 2003/88/ЕО), които в своите членове 1 и 3—7 въвеждат ограничение за предоставяне на права само на „работниците или служителите“.
- 11 Първо, забраната за дискриминация, основана на възраст, несъмнено се прилага спрямо налагането на възрастови ограничения при назначаване. Второ, този принцип несъмнено се прилага и спрямо възрастовите ограничения, налагани на правото да се упражнява дейност като самостоятелно заето лице, където липсват отношения на подчиненост. Трето, забраната несъмнено се прилага спрямо членството и участието в организация на работници или служители или на работодатели, както и по отношение на ползите, които такива организации предоставят на своите членове (вж. член 3, параграф 1, буква г) от Директивата и член 3, параграф 4 от закона).
- 12 Всъщност от разпоредбите на Директивата или от преамбюла ѝ по никакъв начин не следва, че приложното ѝ поле се ограничава до „работниците“ или „служителите“ в значението на тези понятия като лица, които полагат труд за други лица или в съответствие с техните разпореждания. Директивата за заетостта не е директива за закрила на работниците, имаща за цел да закриля работника или служителя като по-слабата страна по трудовото правоотношение. По съображения от социален или обществен интерес Директивата за заетостта има за цел премахването на всички пречки пред достъпа до самоиздръжка и възможността за принос към обществото чрез заетост било то като работник, или като самостоятелно заето лице.
- 13 От включването по-специално на понятието „самостоятелна заетост“ и от съдържащото се в член 3 от Директивата разграничение между понятията

„заетост“ и „упражняване на занятие“ следва, че тази директива се отнася именно до по-широк кръг лица, а не само до „работници и служители“ в класическия смисъл. Този извод се потвърждава и от текста на английски език на член 3 от Директивата за заетостта, в който по сходен начин се прави разграничение между понятията „employment“ и „occupation“, както и от текста на френски език, в който се прави разграничение между „emploi“ и „travail“.

- 14 Като цяло нищо не обосновава стриктно тълкуване на обхвата на забраната, което би означавало, че тя не се прилага само поради това че длъжността на отрасловия ръководител разкрива елементи, характерни както за работника, така и за самостоятелно заетото лице. Би било в противоречие с основната цел на Директивата за заетостта, ако А може „да падне между два стола“ поради формалните обстоятелства, свързани с нейната заетост.
- 15 Без значение е обстоятелството, че длъжността на отрасловия ръководител е изборна. Няма съображения от материалноправен характер, поради които условието, свързано с ограничаването на правото на лицата да бъдат избирани, да трябва да се разглежда по различен начин от общите условия за наемане на работа в предприятие или за извършване на дейност като самостоятелно заето лице, що се отнася до дискриминацията, основана на възраст.
- 16 На последно място се твърди, че в качеството си на отраслов ръководител А е извършвала работа, която в голяма степен по естеството си представлява извършвана от работник работа и във всички случаи упражняване на занятие. Твърди се, че дори да се приеме тезата на НК, че закрилата по Закона за недопускане на дискриминация на трудовия пазар зависи от наличието на „трудова правоотношение“, то това условие е изпълнено или, при условията на евентуалност, че е налице „упражняване на занятие“. За сравнение може да се разгледа практиката на Съда на Европейския съюз (наричан по-нататък „Съдът“) в сходни области. Например, Съдът вече е постановил, че член на съвета на директорите на капиталово дружество, който предоставя работна сила срещу възнаграждение на назначилото го дружество, от което той представлява неразделна част, упражнява своята дейност под ръководството или контрола на друг орган на това дружество и може във всеки един момент да бъде отстранен от длъжност без ограничение, изпълнява условията, за да бъде квалифициран като работник по смисъла на правото на Съюза (вж. решение *Valka*, т. [39]). Според Съда не са определящи обстоятелствата, че при упражняването на функциите си членът на съвета на директорите има значителна свобода на преценка, която е много по-широка от тази на работник по смисъла на германското право, или че въпросният директор е назначен от събранието на съдружниците (вж. посоченото по-горе решение, т. 40—41). От решаващо значение е обстоятелството, че въпросният ръководител подлежи на контрол от събранието на съдружниците на дружеството и може да бъде отстранен от длъжност от него. Същото се отнася и за А.

- 17 **HK/Danmark и HK/Privat** поддържат по-специално, че понятието за работник трябва да бъде изопачено до неузнаваемост, за да обхване А, която е политически избираемо лице. Тя не се намира в отношение на власт и подчинение спрямо нито един ръководител; тя се подчинява формално и материално само на своите възгледи под ръководството на конгреса; тя не може да бъде отстранена от длъжност — дори и от отрасловия съвет — а функциите ѝ могат да бъдат прекратени само при избирането на нов ръководител на всеки четири години или на извънреден конгрес; никоя „организация“ няма правомощия върху синдикалния представител. Следователно липсват основните елементи на правата и задълженията, свързани с определението за работник. Използването на „договор за изборна длъжност“, съдържащ същата информация като трудов договор, не може да има значение за изхода на спора.
- 18 Същината на трудовото правоотношение в правото на Съюза е извършването на работа в отношение на власт и подчинение срещу възнаграждение. Съгласно постоянната съдебна практика понятието „работник“ по смисъла на член 45 ДФЕС следва да бъде определено съобразно обективни критерии, които характеризират трудовото правоотношение с оглед на правата и задълженията на съответните лица, като основната характеристика на трудовото правоотношение е обстоятелството, че през определен период от време едно лице предоставя работна сила в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу възнаграждение.
- 19 Член 2 от Закона за недопускане на дискриминация на пазара на труда определя работодателя като лице, което е натоварено със задължения, а работника като лице, което се ползва с права. Така Директивата е транспонирана в датското право, използвайки понятията „arbejdsgiver“ [работодател] и „lønmodtager“ [работник]. Присъщо за тези понятия в датското трудово право е разбирането, че лицето, което е натоварено със задължения, не може да бъде конгрес, който на всеки четири години да решава дали дадено лице, което на практика е подчинено само на собствените си възгледи, да остане на длъжност. По този начин лицето на изборна длъжност се отличава и от ръководител в дружество. Ако в качеството си на лице на изборна длъжност А трябва да бъде сравнено с лице в областта на дружественото право, то това не трябва да бъде някой ръководител, а главният изпълнителен директор.
- 20 Обстоятелството, че изпълнителните директори не попадат в обхвата на понятието „работник/служител“, е установено от Съда (вж. решение Ю, т. 31—36, и решение Bosworth, т. 25). Ligebehandlingsnævnet (Съвет за равно третиране) и А искат обхватът на решението Balkaya да се разпростре и по отношение на лицата на изборни длъжности, но не съществува никакво основание за подобно тълкуване. Не съществува нито едно конкретно съдебно решение, друг акт или становище на орган, уреден от правото на Съюза, в което да се посочва, че лицата, избрани за председатели и членове

на управителните съвети, трябва да попадат сред категориите от лица, за които се прилага Директивата за заетостта.

- 21 В ДНК-то на НК и НК/Privat е заложено политически избраните лица да не се считат за работници или служители и следователно забраната за дискриминация, основана на възраст, да не обхваща политически избраните лица. В своята ежедневна дейност и практика НК/Privat, другите отрасли и конфедерацията на синдикатите се придържат към ясно разграничение между политически избраните лица и работниците и служителите.
- 22 В допълнение към гореизложените съображения изтъкнатите от НК правни доводи могат да бъдат обобщени в смисъл, че синдикални представители, избрани на политически длъжности в НК, не могат да се считат за работници/служители по смисъла на член 2, параграф 1 от Закона за недопускане на дискриминация на пазара на труда или на Директивата на Съюза. Синдикалните представители не са наети лица, не са подчинени на ръководство и не могат да бъдат отстранявани от длъжност. Длъжността на ръководител в професионална организация не представлява занятие по смисъла на Директивата. Обективно обосновано със законосъобразна цел е да се въвежда възрастова граница и сдруженията могат законосъобразно да приемат критерии за подбор, съдържащи ограничения на възрастта. Без значение е, че политически избраните лица получават парично възнаграждение или че са на пълно работно време.

Кратко представяне на мотивите за преюдициалното запитване

- 23 Съдът може да приеме, че А е работила на пълно работно време като отраслов ръководител в синдикалната организация НК и не е упражнявала друго занятие. В качеството си на отраслов ръководител А отговаря за общото управление на НК/Privat и функциите ѝ се състоят по-специално в установяването на политики в областта на професионалната дейност в отрасъла, сключването и подновяването на споразумения за отрасъла, подбора на изисквания за сключване на споразумения за отрасъла и изпълнение на решенията, приети от отрасловия съвет, от отрасловия конгрес и от управителния съвет на НК/Danmark, в който членува и самата А. Съгласно „договора за изборна длъжност“ месечната заплата на А възлиза на 69 548,93 датски крони и постоянно е актуализирана. Ясно е също, че А не попада в приложното поле на разпоредбите на Funktionærloven (Закон за наетите служители) поради политическия характер на длъжността, че А не попада в обхвата на споразумение, а е следвала административните правила на НК, че се прилага Ferieloven (Закон за отпуските) и че А е имала задължение за опазване на професионалната тайна.
- 24 Съдът може също така да приеме, че в качеството си на отраслов ръководител А не е наета на работа по силата на договор за услуги, съгласно който да е подчинена на разпорежданията на пряк ръководител, а напротив,

тя е заемала почетна длъжност под ръководството на отраслов конгрес, който я е избрал. Същевременно обаче следва да се приеме, че през посочения период А е работила на пълно работно време на длъжността отраслов ръководител и е получавала значително възнаграждение, което осигурява всички средства за издръжката ѝ, както и че длъжността на отрасловия ръководител включва и някои елементи, характерни за обикновените работници.

- 25 Директивата за заетостта преследва широка цел и Съдът не е дал подробно определение на понятията „заетост“, „самостоятелна заетост“ и „упражняване на занятие“, които се съдържат в член 3, параграф 1, буква а) и се отнасят до приложното поле на Директивата. Директивата не съдържа разпоредби, които да се отнасят изрично до политически избираемите лица в синдикални организации, и Съдът не се е произнесъл по въпроса дали политически избираемите лица в синдикални организации попадат в приложното поле на Директивата за заетостта.
- 26 Østre Landsret (Източен областен съд, Дания) счита, че е налице неяснота по въпроса дали в качеството си на политически избираем отраслов ръководител в синдикална организация А попада в приложното поле на Директивата за заетостта, включително при описаните по-горе обстоятелства.
- 27 Като се има предвид, че уточненията в това отношение са от решаващо значение за разрешаването на спора, Østre Landsret (Източен областен съд, Дания) счита за необходимо да поиска от Съда да отговори на горепосочения въпрос.